

Binnen het Nederlandse arbeidsrecht kennen we verschillende (ontslag) vergoedingen. In dit artikel komen de belangrijkste aan bod: de aanzegvergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, cumulatieve vergoeding en billijke vergoeding. Zo weet je welke vergoedingen je als werkgever verschuldigd kan zijn.

MR. N.M. (NADINE) VAN DER SLOT, RWV ADVOCATEN TE LEIDEN

VERGOEDINGEN

(Ontslag)vergoedingen in het arbeidsrecht

Ten eerste de aanzegvergoeding ofwel een compensatie bij te late aankondiging. De aanzegvergoeding speelt een rol bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer. In dat geval ben je als werkgever verplicht om minstens een maand voor het einde van het arbeidscontract schriftelijk aan de werknemer aan te geven of je het contract al dan niet verlengt en onder welke voorwaarden verlenging plaatsvindt. Gebeurt dit niet, dan moet je als werkgever de aanzegvergoeding betalen. De aanzegvergoeding bedraagt maximaal een maandsalaris en is gelijk aan het loon over de periode waarin de aanzegging te laat was.

GEFIXEERDE SCHADEVERGOEDING

De gefixeerde schadevergoeding is in de volgende gevallen verschuldigd: a) de geldende opzegtermijn wordt niet (volledig) in acht genomen – denk hierbij aan een werkgever die het dienstverband onmiddellijk beëindigt zonder geldige reden – en b) er is sprake van een bepaalde-tijdcontract zonder tussentijds opzegbeding, maar er wordt toch tussentijds opgezegd.

Deze vergoeding kan verschuldigd zijn door zowel de werkgever als de werknemer. In de eerste situ-

atie is de gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het salaris dat betaald had moeten worden bij een regelmatige opzegging. In de tweede situatie is een vergoeding verschuldigd ter hoogte van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben als deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

De gefixeerde schadevergoeding bedraagt dus het loon over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In beide situaties heeft de kantonrechter een matigingsbevoegdheid.

TRANSITIEVERGOEDING

De transitievergoeding is waarschijnlijk de bekendste ontslagvergoeding en geldt voor bijna alle werknemers die ontslagen worden of van wie een tijdelijk contract niet wordt verlengd. Werknemers hebben hier recht op als ze minimaal een dag in dienst zijn geweest en de werkgever het initiatief neemt de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet voort te zetten. Een uitzondering geldt als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer; dan is geen transitievergoeding verschuldigd. De transitievergoeding bereken je aan de hand van de lengte van het dienstverband en het salaris van de werknemer. Kort gezegd komt die berekening erop neer dat de werknemer een derde van het maandsalaris per gewerkt jaar ontvangt, naar rato van de duur van het dienstverband.

In een speciale regeling is uitgelegd welke loonbestanddelen meetellen bij de berekening van de

transitievergoeding. Het gaat hierbij om de volgende loonbestanddelen.

- *Basissalaris en vakantietoelage.* Heeft de werknemer een vaste arbeidsomvang, dan is het basissalaris het bruto-uurloon maal de arbeidsduur per maand. Als de werknemer geen vast aantal uren werkt, bereken je het basissalaris met het bruto-uurloon maal het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand over de afgelopen twaalf maanden.
- *Provisie, vaste eindejaarsuitkering, overwerkvergoeding en ploegentoeslagen.* In dit geval tellen de vergoedingen mee die de werknemer in de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen: dit voor een twaalfde. Voor wat betreft de eindejaarsuitkering gaat het hier alleen om de uitkering die niet afhankelijk is van de bedrijfsresultaten, maar de uitkering die ieder jaar plaatsvindt.
- *Bonussen, winstuitkeringen en variabele eindejaarsuitkeringen.* Voor deze vergoedingen geldt een referentieperiode van drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar van het ontslag. Dit houdt in dat een zesendertigste meetelt van het totaalbedrag aan bonussen, winstuitkeringen en variabele eindejaarsuitkeringen dat de werknemer in de drie kalenderjaren voorafgaand aan de



ontslagdatum heeft ontvangen. Is de werknemer nog geen drie jaar in dienst geweest, dan wordt het bedrag naar evenredigheid aangepast.

Soms mag je kosten die je hebt gemaakt voor jouw werknemer in mindering brengen op de transitievergoeding. Het gaat hierbij om transitiekosten en inzetbaarheidskosten. De transitievergoeding bedraagt per 1 januari 2025 maximaal 98.000 euro (bruto). Is het jaarsalaris van de werknemer hoger dan 98.000 euro (bruto), dan is de vergoeding maximaal een bruto jaarsalaris.

Betaal je als werkgever de transitievergoeding nadat een werknemer twee jaar ziek is geweest, dan compenseert het UWV de transitievergoeding onder voorwaarden.

CUMULATIEVERGOEDING

Ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst vanwege een combinatie van omstandigheden (i-grond), dan heeft de rechter de mogelijkheid om een extra vergoeding toe te kennen. Deze komt bovenop de transitievergoeding.

De cumulatievergoeding is maximaal 50 procent van de transitievergoeding. Als salarisadministrateur hoef je deze vergoeding niet vaak te verwerken, omdat deze alleen voorkomt bij ontslag via de rechter.

BILLIJKE VERGOEDING

Soms handelt een werkgever ernstig verwijtbaar, bijvoorbeeld door de werknemer ten onrechte op staande voet te ontslaan of het dienstverband op een andere manier niet-rechtsgeldig op te zeggen.

In die situaties kan de werknemer, naast de transitievergoeding, aan de rechter verzoeken om de toekenning van een billijke vergoeding.

Over de hoogte van zo'n billijke vergoeding zegt de wet niets. Het is aan de rechter om de billijke vergoeding vast te stellen. Dit maakt het een minder voorspelbare vergoeding.

VERVALTERMIJNEN

Veel werkgevers gaan uit zichzelf over tot het betalen van een aanzegvergoeding of een transitievergoeding. Sommigen hanteren een piepsysteem. In dat geval is het goed om te weten dat er vervalltermijnen gelden.

Betaal je als werkgever een van de vergoedingen niet, dan kan de werknemer betaling via de rechter afdwingen. Daarvoor moet een werknemer snel in actie komen. Er gelden namelijk vervalltermijnen. Heeft de werknemer voor het vervallen van deze termijn geen verzoekschrift ingediend bij de rechter, dan kan betaling niet meer afdwongen worden.

Voor de aanzegvergoeding geldt als vervalltermijn: drie maanden na de dag waarop de verplichting tot aanzeggen is ontstaan. Voor de transitievergoeding geldt: drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Ook voor de gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding gelden vervalltermijnen. Een geschil over het betalen van deze vergoedingen leggen partijen sowieso vaak aan de rechter voor. De vervalltermijn voor deze vergoedingen bedraagt twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Een werknemer kan betaling via de rechter afdwingen